

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

**прийнятий на загальних зборах
трудового колективу
Приватного Акціонерного Товариства
"Дослідний електромонтажний завод"
2021 року**

Зміст:

1. Загальні положення.
2. Виробничі відносини.
3. Трудові відносини.
4. Прийом та звільнення працівників.
5. Нормування та оплата праці.
6. Охорона праці.
7. Розвиток соціальної сфери підприємства, соціально-трудова пільги, гарантії, компенсації.
8. Зміна форми власності, організаційно-правової форми підприємства, ліквідація підприємства.
9. Гарантії діяльності представницьких організацій працівників.
10. Відповідальність сторін, вирішення спорів.

Додатки:

Додаток №1: Перелік посад робітників ПРАТ «ДЕМЗ», яким надається відпустка за ненормований робочий день.

Додаток №2: Положення про виплату надбавок до окладів кваліфікованим робітникам за професійну майстерність на 2021 рік.

Додаток №3: Положення про порядок визначення розміру та відшкодування шкоди, заподіяної працівником заводу на 2021 р.

Додаток №4: Перелік професій та посад робітників ПРАТ «ДЕМЗ» з шкідливими умовами праці, за інтенсивну працю, праця, яка дає підстави на додаткову відпустку.

Додаток №5: Перелік професій з шкідливими умовами праці, за якими встановлюються доплати за ПРАТ «ДЕМЗ» на 2021 рік.

Додаток №6: Перелік професій та посад, яким відповідно до типових та галузевих норм передбачена видача безкоштовного спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

Додаток №7: Графік роботи ПРАТ «ДЕМЗ» при 5-ти денному робочому тижні.

Додаток №8: Положення про застосування коефіцієнта трудової участі при розподілі заробітної плати між членами бригади ПРАТ «ДЕМЗ» на 2021 р.

Додаток №9: Комплексні заходи з охорони праці на 2021р.

Додаток №10: Перелік професій працівників ПРАТ «ДЕМЗ», яким передбачається видача мила (200 г/міс.).

Додаток №11: Перелік професій з шкідливими умовами праці, що дає право на отримання молока по 0,5 літра в день безкоштовно.

Додаток №12: Положення про оплату праці ПРАТ «ДЕМЗ» на 2021 р.

Додаток №13: Перелік доплат та надбавок до окладів працівників ПРАТ «ДЕМЗ» на 2021 рік.

Додаток №14: Положення про преміювання робітників, керівників, фахівців та службовців ПРАТ «ДЕМЗ» за виконання особливо важливих виробничих завдань.

Додаток №15: Положення про виплату додаткової заробітної плати (надбавок, приробітку) працівникам ПРАТ «ДЕМЗ».

Додаток №16: Перелік недоліків, заохочень при нарахуванні додаткової заробітної плати (приробітку).

1. Загальні положення.

1.1. Цей колективний договір укладений відповідно до чинних Законів України «Про колективні договори та угоди», «Про підприємства в Україні», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про зайнятість населення», «Кодексу законів про працю України », відповідно до Генеральної тарифної угоди.

1.2. Колективний договір є двосторонньою угодою - зобов'язанням між адміністрацією ПРАТ «ДЕМЗ» з одного боку та трудовим колективом з іншого боку.

1.3. Трудовий колектив визнає профспілковий комітет, працівників енергетичної та енерготехнічної промисловості України, як орган, який представляє його інтереси у вирішенні економічних, соціальних та трудових питань, надає йому свої повноваження у веденні колективних переговорів при укладанні та підписанні колективного договору.

1.4. Сторонами колективного договору є: Директор ПРАТ «ДЕМЗ» - Винокуров В.П. від адміністрації заводу (далі Адміністрація), який представляє інтереси власника.

Профспілковий комітет ПРАТ «ДЕМЗ» - голова профкому Кіктенко О.М., який представляє інтереси працівників та має відповідні повноваження.

Дії колективного договору поширюються на всіх працівників заводу, незалежно від їх належності до профспілок або до інших громадських організацій.

При внесенні змін в трудове законодавство, що стосується: розмірів оплати праці; відпусток; охорони праці; гарантій та компенсацій, а також інших норм, зміни вносяться до колективного договору в обов'язковому порядку. Проект колективного договору підлягає опрацюванню в трудових колективах за участю адміністрації та схвалення на загальних зборах трудового колективу. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін.

Колективний договір підлягає реєстрації місцевими органами виконавчої влади.

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно звітують про його виконання.

Цей колективний договір схвалений загальними зборами трудового Колективу протокол №1 від 10.03.2021г. та вступає в силу з цього числа.

2. Виробничі відносини.

Адміністрація зобов'язується:

2.1. Забезпечити формування стратегії та прогнозування розвитку заводу з метою отримання прибутку та підвищення ефективності виробництва продукції з урахуванням попиту на неї, а також пошук нових ринків збуту.

2.2. Доводити до відома трудового колективу виробничі плани про задані обсяги.

2.3. Забезпечити працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання трудових завдань, норм праці та відповідними умовами праці.

2.4. Застосувати систему матеріального та морального стимулювання для підвищення продуктивності праці, якості продукції, раціонального використання техніки, обладнання, матеріалів, застосовувати нові, більш продуктивні методи роботи.

2.5. Відвантажувати готову продукцію замовникам у строки, встановлені договірними зобов'язаннями.

2.6. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.7. Розподіляти прибуток, що залишився в розпорядженні акціонерного товариства відповідно до прийнятого на загальних зборах акціонерів «Положення про розподіл прибутку», отриманого ПРАТ «ДЕМЗ».

Профспілковий комітет зобов'язується:

2.8. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку в акціонерному товаристві.

2.9. Трудовий колектив та кожен його працівник зобов'язаний виконувати виробничі завдання та договірні зобов'язання сумлінно, якісно, в повному обсязі, у встановлені терміни, дотримуватися трудової дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо відноситись до майна.

Сторони зобов'язуються:

2.10. Запобігати виникненню колективних трудових спорів, а в разі виникнення - прагнути до їх вирішення без зупинки виробництва, в порядку, встановленому законодавством України.

2.11. Трудовий колектив зобов'язується виконувати свої функціональні обов'язки, дбайливо ставитись до обладнання, інструменту, будівель та споруд.

2.12. Всі працівники заводу зобов'язані вести роботу з економії матеріальних ресурсів, електроенергії, води, теплоенергії.

2.13. Весь колектив заводу зобов'язаний вживати заходів до виконання виробничих планів, договірних зобов'язань встановлені терміни.

3. Трудові відносини.

Адміністрація зобов'язується:

3.1. Відповідно до законодавства встановити 40-ка годинний робочий тиждень. Графік робочого часу на 2021 рік наведено в додатку №7.

3.2. Встановити наступний режим роботи:

- Початок роботи-8.00;
- закінчення роботи -17.00;
- перерва для відпочинку та харчування - з 12.00 до 13.00;
- субота та неділя - вихідні дні.

3.3. Напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи скорочується на 1 годину (ст. 53КЗпП України).

3.4. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, лише за погодженням з профкомом (ст. 62-65 КЗпП України) та з працівниками.

3.5. Передбачати в разі виробничої необхідності можливість перенесення дня відпочинку на інший день, враховуючи виробничі можливості всіх працівників заводу з ознайомленням всіх категорій робітників.

3.6. З урахуванням місячних виробничих планів заводу та договірних зобов'язань, в зв'язку з виробничою необхідністю, можливе встановлення режиму роботи з неповним робочим днем або неповним робочим тижнем.

3.7. З урахуванням специфіки виконання державних замовлень, а саме максимальне завантаження в весняно-літній та часткове осінній період і мінімальне в зимовий період, на підставі статті 61 КЗпП України ввести підсумований облік робочого часу для працівників заводу за затвердженим графіком робіт, а також для окремих його підрозділів, завчасно повідомляти працівників про зміни режиму праці.

3.8. Адміністрація вживатиме заходів щодо зменшення плинності працівників.

3.9. Надавати щорічні відпустки відповідно до графіка відпусток, затвердженого адміністрацією та погодженого з профспілкою. Графік відпусток повинен бути погоджений та затверджений до 5 січня поточного року.

Тривалість щорічної основної відпустки встановлюється 24 календарних дня. Надавати додаткові оплачувані відпустки працівникам з шкідливими умовами праці (Додаток 4).

3.10. Жінкам, які мають 2-х і більше дітей, віком до 15 років, або дитину-інваліда, або які усиновили дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері, а також людині, яка взяла дитину під опіку, надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових та неробочих днів (Ст. 73 КЗпП). За наявності декількох підстав загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

3.11. До працівників, які порушили трудову дисципліну, вживати заходів дисциплінарного стягнення в межах, визначених чинним законодавством України (ст. 147 КЗпП).

3.12. Допускати поділ відпустки на частини на прохання працівника відповідно до Закону України «Про відпустки».

3.13. Надавати жінкам та інвалідам, які мають дітей до 15 років або дитину-інваліда, чергову відпустку в терміни за їх бажанням (ст. 10 Закону про відпустки).

3.14. Надавати відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін, за сімейними обставинами та з інших причин працівникові на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Надавати визначеним законодавством згідно закону України про відпустки категоріям працівників, за їх бажанням, додаткові соціальні відпустки без збереження заробітної плати на встановлений для цих категорій працівників термін.

Надавати додаткову відпустку зі збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік учасникам бойових дій (у тому числі учасникам АТО).

3.15. Відповідно до пункту 1 ч.1 ст.40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну його дії може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва та роботи, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників. Звільнення за цією підставою проводиться в установленому порядку з дотриманням гарантій для звільнюваних працівників.

Закон вимагає попередити працівника про майбутнє звільнення не пізніше ніж за два місяці (ст.49-2 КЗпП України). При цьому в наказі про попередження, про майбутнє звільнення зазначається дата звільнення.

При рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації перевага лишатися на посаді надається:

- 1) сімейним - при наявності двох та більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих та середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється дія Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 6) авторам винаходів, промислових зразків та раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які отримали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- 8) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Перевага лишатися на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Попереджаючи про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, в організації. Через відсутність роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Разом з тим власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці (ч.3 ст.49-2 КЗпП).

Відповідно до ст.44 КЗпП працівникам, які вивільняються з п.1 ст.40 КЗпП виплачується вихідна допомога в розмірі, не менше середньомісячного заробітку.

На підставі ст.184 КЗпП не підлягають звільненню у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників вагітні жінки та жінки, які мають дітей у віці до трьох років (до шести років - ч.6 ст.179), одинокі матері при наявності дитини віком до 14 років або дитину-інваліда.

3.17. На підставі ст. 40 п.7 КЗпП України Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, в разі появи на роботі працівника в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

3.18. За працівниками, направленими на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення або введення воєнного стану на термін до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігається місце роботи, посади, та компенсується з бюджету середній заробіток на підприємстві, в якому вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування і форм власності. Виплата таких компенсацій з бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

4. Прийом та звільнення працівників.

Адміністрація зобов'язується:

4.1. Проводити прийом на роботу фізичних осіб, їх звільнення, переведення на іншу роботу в межах, визначених чинним законодавством України. Строк випробування при прийомі на роботу для керівників, фахівців та службовців не може перевищувати 3-х місяців, а в окремих випадках, за погодженням з профспілковим комітетом - шести місяців, для робітників основного та допоміжного виробництва строк випробування не може перевищувати одного місяця. Працевлаштування інвалідів здійснюється на підставі чинного законодавства України.

4.2. Ознайомити кожного знов прийнятого працівника з правилами внутрішнього розпорядку, виробничою або посадовою інструкцією, колективним договором, положенням про персонал під розпис.

4.3. Надати працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами індивідуального захисту, інструментом згідно діючих норм та правил.

При цьому конкретна форма укладення трудового контракту та трудових угод встановлюється законодавством України.

4.4. Проінструктувати працівника з діючими на заводі вимогами з охорони праці, пожежної охорони, виробничої санітарії та гігієни праці.

4.5. В день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку та провести з ним розрахунок у строки, передбачені чинним законодавством.

Профспілковий комітет зобов'язується:

4.6. Розглядати спірні питання між працівниками, які звільняються та адміністрацією.

5. Нормування та оплата праці.

Адміністрація зобов'язується:

5.1. Забезпечити дотримання статей та положень Закону України «Про господарські товариства», кодексу Законів України про працю в частині організації праці.

5.2. Встановити посадові оклади працівникам відповідно до схеми посадових окладів керівників, фахівців, службовців, робітників-відрядників та робітників з погодинною оплатою праці. Штатний розклад усіх категорій робітників розрахований в залежності з галузевою угодою.

5.3. При використанні щорічної основної відпустки в кількості 24 календарних днів, додаткові дні відпустки за бажанням працівника можуть підлягати компенсації.

5.4. Забезпечити оплату праці працівникам в залежності від виконаних обсягів виробництва за укладеними договорами, за виконання нормованих завдань відповідно до «Положення про організацію оплати та стимулювання праці керівників, фахівців, службовців та робітників».

5.5. Виходячи з фінансових можливостей, встановлювати доплати та надбавки за досягнення в праці, а також за виконання робіт, які не передбачені посадовими інструкціями в розмірі на розсуд керівника підприємства.

5.6. При наявності фінансової можливості виплачувати одноразову матеріальну допомогу на розсуд керівника підприємства.

5.7. Преміювати до святкових дат (Новий рік, 8 березня, День захисника Вітчизни, день енергетика, ювілей заводу, день бухгалтера). А також працівники можуть бути заохочені в зв'язку з іншими обставинами за рішенням керівництва заводу за наявності фінансової можливості.

5.8. Систематично проводити підвищення кваліфікації, переатестацію, підготовку та перепідготовку кадрів.

5.9. На підставі рішень кваліфікаційної комісії присвоювати розряди робітникам відповідно до вимог єдиного тарифного кваліфікаційного довідника.

5.10. Переводити робітників та службовців у міру зростання їх кваліфікації на більш кваліфіковані роботи та посади при наявності відповідних розрядів та посад в штатному розкладі.

5.11. На період освоєння виробництва нових видів продукції встановлювати тимчасові норми часу на термін до 6-ти місяців. Після цього терміну норми переглядати та замінювати на постійні, технічно обґрунтовані.

5.12. Сповідати працівників заводу про зміну умов оплати праці не пізніше, ніж за 2 місяці до запровадження змін.

5.13. Оплату праці за роботу в надурочний час, у святкові дні, неробочі дні проводити відповідно до законодавства України.

5.14. Оплату роботи в нічний час (з 22.00 до 6.00 години ранку) проводити в розмірі до 20% тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час ст.108 КЗпП.

5.15. Проводити оплату за вимушений простій, не з вини працівника з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки або посадового окладу.

5.16. Встановлювати доплати працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці. Доплати робітникам введені в оклади.

5.17. Здійснювати утримання членських профспілкових внесків в розмірі 1% від заробітної плати членів профспілки в централізованому порядку щомісяця та перераховувати обкому та профкому заводу.

5.18. Виплату заробітної плати проводити два рази на місяць: 7; 22 числа наступного за звітним місяцем (ст.115 КЗпП).

5.19. Згідно Закону України № 2559 розмір авансу за першу половину місяця виплачувати за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника не менше 50% за місяць.

5.20. Щомісяця, не пізніше 2-х днів до терміну видачі заробітної плати, повідомляти кожного працівника підприємства з розрахунками по заробітній платі (ст. 110 КЗпП України).

5.21. Відомості про оплату праці працівникам є конфіденційними та надаються іншим органам лише у випадках передбачених законодавством України.

5.22. Нарахування відпускних та їх виплату проводити відповідно до законодавства. (Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995г. № 100 зі змінами).

5.23. Посадові оклади розраховуються від прожиткового мінімуму, з доплатою до мінімальної заробітної плати встановленої Законом України 2021 р. при виконанні посадових обов'язків та нормованих завдань.

Згідно прийнятого бюджету України мінімальна заробітна плата:

з 01.01.2021р. — 6000,00 грн. (36-11 за годину)

з 01.12.2021р. — 6500,00 грн. (39-12 за годину)

Прожитковий мінімум (середній):

з 01.01.2021 р. — 2189,00 грн.

з 01.07.2021 р. — 2294,00 грн.

з 01.12.2021 р. — 2393,00 грн.

Прожитковий мінімум для працездатних:

з 01.01.2021 р. — 2270,00 грн. (13-66)

з 01.07.2021 р. — 2379,00 грн. (14-32)

з 01.12.2021 р. — 2481,00 грн. (14-93)

5.24. Проводити індексацію заробітної плати в залежності від збільшення індексу споживчих цін відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» (із змінами та доповненнями).

5.25. Своєчасно виконувати зобов'язання перед державними фондами.

Профспілковий комітет зобов'язується:

5.26. Забезпечувати контроль за дотриманням діючих нормативних документів з питань оплати праці.

5.27. Відстоювати інтереси працівників в області оплати праці та нормування.

6. Охорона праці.

Адміністрація зобов'язується:

6.1. Забезпечувати безпечні умови праці, нормальний виробничий побут, проведення лікувально-профілактичних заходів по збереженню здоров'я працюючих згідно правил та норм охорони праці, Закону України «Про охорону праці» та КЗпП України.

6.2. Ознайомлювати працівників, які приймаються на роботу, під розпис про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних та шкідливих виробничих факторів, їх права, пільги та компенсації за роботу в таких умовах.

6.3. Організовувати за свої кошти проведення медоглядів працівників, зайнятих на небезпечних та шкідливих роботах та осіб у віці до 21 року, та виконання рекомендацій згідно акту медогляду працівників.

6.4. Своєчасно виконувати колективний договір по розділу охорони праці.

6.5. Проводити атестацію робочих місць за умовами праці не рідше одного разу на 5 років.

6.6. На підставі даних про атестацію робочих місць. (Додаток № 11) та відповідно до статті 7 Закону України "Про охорону праці" забезпечувати спецхарчуванням (молоком та ін.) працівників, які працюють в шкідливих умовах праці.

6.7. Відповідно до статті 8 Закону України "Про охорону праці" та діючими нормами, забезпечувати працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту. (Додаток № 6)

6.8. Відповідно до Закону України "Про охорону праці" та встановленими нормами (Додаток № 10) видавати щомісячно 200 г мила працівникам, пов'язаним з брудною роботою.

6.9. Своєчасно проводити навчання та перевірку знань працівників зайнятих на роботах з підвищеною безпекою. Здійснювати оперативний контроль за станом охорони праці в цехах, на ділянках, робочих місцях.

6.10. Проводити фінансування охорони праці, відповідно до ст. №19 Закону України "Про охорону праці" - не менше 0,5% від фонду оплати праці за минулий рік.

6.11. Виконати до 1 жовтня всі заплановані заходи з підготовки до роботи заводу в осінньо-зимовий період.

6.12. Використовувати працю жінок, неповнолітніх та інвалідів відповідно до чинного законодавства.

6.13. Забезпечувати своєчасне виконання комплексних заходів щодо поліпшення умов праці. (Додаток № 9).

6.14. Утримувати в порядку заводську територію, позначати та дотримуватися необхідних габаритів проходів, проїздів, забезпечити безпеку при експлуатації внутрішньозаводського та цехового транспорту.

6.15. Спільно з профспілкою здійснювати аналіз причин нещасних випадків, аварій, професійних та простудних захворювань і вживати заходів щодо їх попередження.

6.16. Проводити одноразову виплату матеріальної допомоги постраждалим в результаті виробничої травми в залежності від ступеня тяжкості або професійного захворювання, відповідно до ст. №9 Закону України "Про охорону праці". Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок погіршення здоров'я або в разі його смерті, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України "про загальнодержавне соціальне страхування

від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".

6.17. В холодний період року та для робіт на відкритій території видавати додатково зимовий спецодяг, спецвзуття та засоби індивідуального захисту працівникам, які працюють в холодних приміщеннях, на відкритій території, під час проведення монтажних та налагоджувальних робіт у замовників.

6.18. В жаркий період року, у випадках перевищення допустимих норм температури на робочому місці, керуючись санітарними нормами мікроклімату виробничих приміщень затверджених МОЗ України, скоротити робочий день згідно з постановою МОЗ України.

6.19. Забезпечити належне утримання та фінансування медпункту, не рідше 1 разу в квартал забезпечувати комплектацію цехових, дільничних аптечок необхідними медикаментами.

6.20. У разі порушення працівником трудової дисципліни, що виразилося у вживанні алкогольних напоїв, незастосування засобів індивідуального та колективного захисту, порушення правил, інструкцій та інших нормативів з охорони праці та пожежної безпеки, винний несе дисциплінарну, матеріальну або кримінальну відповідальність згідно з чинним законодавством.

З усіх питань, котрі ввійшли в розділ, керуватися Законом України "про охорону праці".

Профспілковий комітет зобов'язується:

6.21. Здійснювати контроль за станом умов та безпеки праці на виробництві, виконанням колективного договору з питання охорони та безпеки праці.

6.22. Здійснювати контроль, щодо виконання працівниками підприємства вимог правил, інструкцій та нормативних актів з охорони праці та пожежної безпеки. Дотримання правил експлуатації обладнання, норм, стандартів та інструкції з охорони праці та пожежної безпеки, встановлених вимог поводження з машинами, механізмами, інструментом. Застосування засобів індивідуального захисту, проходження в установленому порядку попереднього та періодичних медичних оглядів, брати активну участь у створенні безпечних умов праці.

7. Розвиток соціальної сфери підприємства, соціально-трудова пільги, гарантії, компенсації.

Адміністрація зобов'язується:

7.1. Розглядати питання в виділенні коштів на розвиток соціальної сфери заводу та соціально-трудова пільги, гарантії, компенсації при наявності прибутку, який залишається в розпорядженні заводу.

7.2. При наявності фінансової можливості виплачувати одноразову матеріальну допомогу працівникам, які виходять на пенсію за віком.

7.3. При наявності фінансової можливості надавати одноразову грошову допомогу працівникам у зв'язку із сімейними обставинами: на поховання, ритуальні послуги померлих працівників заводу, а також близьких родичів (батька, матері, чоловіка, дружини, дітей).

7.4. У разі гострої необхідності, виходячи з фінансових можливостей, надавати безвідсоткові позички працівникам підприємства.

7.5. При наявності фінансової можливості заохочувати працівників заводу на честь ювілейних дат:

- жінок в 50 років, (50 років - 1500 грн.), (3 досягненням пенсійного віку - 2000 грн.);
- чоловіків в 50-60 років, (50 років - 1500 грн.), (60 років - 2000 грн.).

7.6. При наявності фінансової можливості, оплачувати заводським працівникам витрати на заочне навчання ВНЗ.

7.7. Проводити перевезення працівників заводу на роботу з с. Лиман, смт. Слобожанський та назад заводським транспортом безкоштовно.

8. Зміна форми власності, організаційно-правової форми підприємства, ліквідація підприємства.

Адміністрація зобов'язується:

8.1. У разі ліквідації підприємства чинний колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

8.2. Всі зобов'язання в частині соціальних норм оплати праці, гарантійних компенсаційних виплат, забезпечити відповідно до чинного законодавства та чинного колективного договору.

8.3. Завчасно доводити до відома робітників, плановану зміну форми власності заводу, порядку та умови реформування власності.

9. Гарантії діяльності представницьких організацій працівників.

Адміністрація зобов'язується:

9.1. Безкоштовно надавати профспілковому комітету обладнане приміщення, засоби зв'язку, при необхідності транспорт для забезпечення його діяльності, проведення зборів і засідань.

9.2. За заявами членів профспілки проводити безготівкову оплату членських внесків та перераховувати її профкому з виплатою заробітної плати. Відраховувати профкому кошти на культурно-масову, спортивно-оздоровчу роботу не менше 0,3% фонду оплати праці.

9.3. Надавати час, в межах встановлених законодавством України, членам профспілкових комітетів для виконання громадських обов'язків, профспілкового навчання із збереженням середнього заробітку.

10. Відповідальність сторін, вирішення спорів.

10.1. У разі невиконання або неналежного виконання обов'язків, передбачених цим договором, сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України.

10.2. Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження та призначення на посаду) даного працівника безпосередньо за виявленням проступку. До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від працівників письмові пояснення. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

10.3. Спори між сторонами колективного договору вирішуються в порядку, встановленому законодавством України.

10.4. При покладенні матеріальної відповідальності права та законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах та порядку, передбачених законодавством, та за умови, коли така шкода заподіяна заводу винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність обмежується певною частиною заробітку та не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. При наявності зазначених підстав та умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності. Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно відшкодувати його повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

10.5. Зміни та доповнення до цього договору протягом терміну його дії можуть вносити тільки при взаємній згоді сторін.

10.6. Сторони, які підписали даний колективний договір, щорічно звітують про його виконання.

За два місяці до закінчення терміну дії колективного договору з ініціативи однієї зі сторін починаються переговори щодо укладення колективного договору на наступний період.

Роз'яснення будь-якого з пунктів колективного договору, можуть бути затребувані будь-яким членом робочого колективу та здійснюється спільно сторонами, які підписали цей договір.



Директор

В.П. Винокуров

10.03.2021р.



Голова профспілки

О.М. Кітченко

10.03.2021р.

ПОГОДЖЕНО:
з заводським комітетом
Голова профспілки
О.М. Кістенко
10 03 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ПРАТ «ДЕМЗ»
В.П. Винокуров
10 03 2021р.

ПЕРЕЛІК

посад робітників ПРАТ «ДЕМЗ», яким надається відпустка за
ненормований робочий день.

№ п.п.	Найменування посад	Додаткова відпустка, календарні дні
1.	Директор підприємства, головний інженер, заст. директора з економіки та атомної енергетики, заст. директора з матеріально-технічного постачання (загальних питань), заст. директора з виробництва (маркетингу); заст. директора з фінансів.	2
2.	Головний бухгалтер, головний енергетик.	2
3.	Начальник відділу технічного контролю, начальник технічного відділу, механік виробництва, начальник бюро праці та заробітної плати, начальник цеху, начальник гаража.	2
4.	Старший інженер з охорони праці та ПБ.	2
5.	Інженер-конструктор, інженер-технолог, маркетолог (спеціаліст з методів розширення ринку збуту), економіст, економіст з ціноутворення, інженер організації та нормування праці, інженер (з постачання матеріалів та комплектації), ведучий інженер (зі збуту), інженер з комп'ютерних систем, юрист, юрисконсульт, інспектор з кадрів.	2
6.	Бухгалтер, завідувач центрального складу, референт, експедитор.	2

Начальник БПтаЗ



Л. М. Свинаренко

ПОГОДЖЕНО:
З заводським комітетом
Голова профспілки
О.М. Кітченко
"10" 03 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ПРАТ «ДЕМЗ»
В.П. Винокуров
"10" 03 2021р.

ПОЛОЖЕННЯ
про виплату надбавок до окладів кваліфікованим
робітникам за професійну майстерність на 2021 рік.

1. З метою стимулювання підвищення професійної майстерності робітників та посилення їх матеріальної зацікавленості та відповідальності за якість продукції, що випускається (робіт) та виконання виробничих завдань вводиться це положення.
2. Показники для встановлення надбавок за високу професійну майстерність повинні враховувати:
 - стабільне якісне виконання робіт на протязі всього періоду (відсутність недоліків в роботі, відсутність повернення продукції з іншого цеху, здача продукції першого пред'явлення, досягнення високого рівня якості продукції та праці, з реалізацію понаднормованих запасів на заводі);
 - систематичне досягнення більш високих показників у праці в порівнянні середніми показниками робітників;
 - виконання складних операцій або суміщення професій;
 - впровадження в виробництво методів праці;
 - виконання додаткових робіт, які не передбачені посадовою інструкцією;
 - застосування у своїй роботі та поширення передових прийомів та методів праціпередача досвіду молоді.
3. Вводити надбавки до окладів за професійну майстерність для робітників до 100% окладу при наявності фінансової можливості.
4. Нараховуються надбавки за високу професійну майстерність за фактично відпрацьований час.
5. Рішення про встановлення надбавки приймається адміністрацією заводу з клопотанням начальника цеху за погодженням з профкомом та оформлюється наказом по заводу.

Начальник БПтаЗ



Л.М. Свинаренко

ПОГОДЖЕНО:
З заводським комітетом
Голова профспілки
О.М. Кіктенко
10 03 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ПРАТ «ДЕМЗ»
В.П. Винокуров
10 03 2021р.

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок визначення розміру та відшкодування шкоди, заподіяної
працівником заводу на 2021 р.

1. Розмір заподіяної заводу шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.
2. При розкраданні, недостачі, умисному знищенні або псуванні матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами на день відшкодування шкоди.
3. Розмір, що відшкодовується збитку, заподіяного з вини декількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду та межі матеріальної відповідальності.
4. Відшкодування шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника заводу.
5. Розпорядження власника або уповноваженого ним органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди та звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові.
6. У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного суду.
7. Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених ст.130 КЗпП України.

Начальник БПтаЗ



Л.М. Свинаренко

ПОГОДЖЕНО
З заводським комітетом
Голова профспілки
О.М. Кіктенко
10 " 03 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ПРАТ «ДЕМЗ»
В.П. Винокуров
10 " 03 2021р.

ПЕРЕЛІК

професій та посад робітників ПРАТ «ДЕМЗ»
з шкідливими умовами праці, за інтенсивну працю,
праця, яка дає підстави на додаткову відпустку.

№ п/п	Найменування професій	Додаткова відпустка, календарні дні
1	Електрогазозварник, електрозварник на автоматичних та напіваавтоматичних машинах, газорізальник.	2
2	Варник смол та мастик	2
3	Маляр, зайнятий на фарбуванні деталей, вузлів, машин основного виробництва.	2
4	Слюсар-сантехник, зайнятий не менш 50% обслуговуванням та ремонтом промислової каналізаційної мережі.	2
5	Пресувальник виробів з капрону та пластмас, пресувальник гумотехнічних виробів.	2
6	Водій автотранспортних засобів; тракторист	2
7	Верстатники.	2
8	Штампувальник.	2
9	Електрогазозварник у допоміжному виробництві.	2

Начальник БПтаЗ



Л.М. Свинаренко

ПОГОДЖЕНО:

з заводським комітетом

Голова профспілки

О.М. Кіктенко

"10" 03 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор ПРАТ «ДЕМЗ»

В.П. Винокуров

"10" 03 2021р.

ПЕРЕЛІК

професій з шкідливими умовами праці, за якими встановлюються
доплати за ПРАТ «ДЕМЗ» на 2021 рік.

№ п/п	Найменування професій	Найменування шкідливості	Розмір доплат % від окладу
1	Електрогазозварник, електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах.	зварювальний аерозоль	8
2	Пресувальник ГТВ	Шум, окис вуглецю	8
3	Маляр основного виробництва	Фарби, лаки, розчинники	8
4	Варник смол та мастик	Ацетон, формальдегід	8

Старший інженер
з охорони праці та ТБ



О.М. Шилова

ПОГОДЖЕНО

Додаток № 6



П Е Р Е Л І К

професій та посад, яким відповідно до типових та галузевих норм передбачена видача безкоштовного спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

№ п/п	Найменування професій	Найменування нормативного акту	Код класифікатор професій (№ п/п)	Найменування спеціального одягу, спецвзуття і ЗІЗ	Позначення захисних властивостей ЗІЗ	Термін використання міс.
1	2	3	4	5	6	7
1	Верстатники (токарь, фрезерувальник, шліфувальник, зуборізальник)	НПАОП 29.0-3.02-06	8211.2 (197)	костюм бавовняний, черевики шкіряні, респіратор Окуляри захисні При установці і знятті великогабаритних деталей: рукавички б/п	ЗМиПн ЗМиМун	12 12 До зносу До зносу
2	Слюсар з механоскладальних робіт; слюсар із складання металевих конструкцій	НПАОП 29.0-3.02-06	7214.2 (327)	костюм бавовняний, черевики шкіряні Рукавиці або перчатки комбіновані, каска захисна При роботі зі зварником додатково фартух брезентовий Окуляри захисні з світлофільтром	ЗМиПн МиМун200 ЗМи ТрТв	12 12 1 До зносу 12 До зносу

				На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани б/п на утеплений прокладці	Тн Тн	36 36
3	Слюсар-інструментальник	НПАОП 29.0-3.02-06	7222.1 (196)	костюм бавовняний черевикі шкіряні Рукавиці комбіновані Окуляри захисні	ЗМиПн ЗМи ЗМи	12 12 1 До зносу
4	Слюсар-ремонтник	НПАОП 29.0-3.02-06	7233.1 (314)	костюм бавовняний черевикі шкіряні Рукавиці комбіновані Окуляри захисні На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці	ЗМиПн ЗМи ЗМиМун100 Тн	12 12 1 До зносу 36
5	Слюсар-сантехник	НПАОП 0.00-3.07-09	7136.2 (27)	костюм бавовняний черевикі шкіряні Рукавиці комбіновані Окуляри захисні респіратор На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани б/п на утеплений прокладці шапка рукавиці	ЗВуМи ЗМиМун100 МиМп ТнВВу ТнВВу ТнВ ТнНм	12 12 1 До зносу 36 36 48 12

6	Слюсар-електрик з обслуговування та ремонту електроустаткування	НПАОП 29.0-3.02-06	7241.2 (334)	костюм бавовняний черевики шкіряні Рукавиці комбіновані Окуляри захисні рукавички діелектричні боти діелектричні На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій прокладці	ЗМи ЗМи ЗМи Эн Эн Тн	12 12 1 До зносу чергові. чергові. 36
7	Газорізальник	НПАОП 29.0-3.02-06	7212.1 (111,120)	костюм зварника черевики шкіряні Рукавиці зварника краги щиток електрозварника Окуляри захисні газозварника На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій прокладці Штани б/п на утепленій прокладці Чоботи кирзові утеплені	ЗТрМи ТрТпМун100 ЗТрТв Тн Тн Тн Тн20	12 12 1 До зносу 36 36 36 48
8	Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах	НПАОП 29.0-3.02-06	7212.2 (119)	Костюм б/п черевики шкіряні Рукавиці зварника краги щиток електрозварника Окуляри захисні газозварника фартух брезентовий	ЗМиТн МиМун100 МиТр МиТр	12 12 1 До зносу 12

9	Штампувальник	НПАОП 29.0-3.02-06	7221.2 (78)	Костюм б/п черевики шкіряні Рукавиці б/п з брезентовим вставкою Окуляри захисні	ЗМи ЗМиМун100 ЗМи	12 12 20діб До зносу
10	Пресувальник РТВ	НПАОП 29.0-3.02-06	7221.2 (88)	Костюм б/п черевики шкіряні Рукавиці б/п з брезентовою вставкою (вачеги) фартух брезентовий Окуляри захисні	ЗТи ЗТиМун100 ЗТиТв ТрТвМи	12 12 1 12 До зносу
11	Стропальник	НПАОП 0.00-3.07-09	7215.2 (85)	Костюм б/п черевики Рукавиці б/п каска захисна На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій прокладці Штани б/п на утепленій прокладці Чоботи кирзові утеплені	ЗМи ЗМиМун200 МиМп Тн Тн Тн20МиСм	12 12 1 До зносу 36 36 24
12	Комірник	НПАОП 0.00-3.07-09	9411 (75)	Костюм б/п черевики Рукавиці б/п каска захисна На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій прокладці Штани б/п на утепленій прокладці Рукавиці	ЗМиМп МиМпМун2 00 МиМп Тн Тн Тхп	12 12 3 До зносу 36 36 24

13	Машиніст мостового перевантажувача	НПАОП 0.00-3.07-09	8331.1 (78)	Костюм б/п черевики Рукавиці б/п каска захисна На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани б/п на утеплений прокладці Рукавиці	ЗМи ЗМиМун100 МиМп Тнв Тнв ТхпМи	12 12 3 До зносу 36 36 12
14	Маляр	НПАОП 0.00-3.07-09	7141.1 (133)	Костюм б/п черевики рукавички б/п шолом б/п фартух брезентовий окуляри захисні герметичні респиратор На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани б/п на утеплений прокладці Рукавиці	ЗТиМи ЗМиО ЗМиОа ЗО МиО Тн Тн ОаТхпМи	12 12 1 6 6 До зносу 36 36 3
15	Тесляр; столяр-верстатник	НПАОП 20.0-3.10-05 (2.1.46)	7423.2	Костюм б/п черевики рукавички б/п шолом б/п окуляри захисні герметичні На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани б/п на утеплений прокладці	МиЗ Ми МиЗ Тн Тн	12 12 1 До зносу 36 36

16	Водій автотранспортних засобів	НПАОП 0.00-3.07-09	8334.2 (73)	Костюм б/п черевики Рукавиці б/п жилет сигнальний На зовнішніх роботах взимку додаєтково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани б/п на утеплений прокладці	ЗМи ЗМиМун100 Ми Со Тн Тн	12 12 2 12 36 36
17	Контролер якості	НПАОП 29.0-3.02-06	8211.1 (186)	Костюм б/п черевики рукавички б/п Окуляри захисні	ЗМи ЗМиМун100 Зми	12 12 3 До зносу
18	Прибиральник виробничих та службових приміщень	НПАОП 0.00-3.07-09	9132 (106)	Костюм б/п берет черевики Рукавички б/п При прибиранні та дезінфекції санвузлів додаєтково Рукавички гумові На зовнішніх роботах взимку додаєтково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці	ЗМиПн ЗПн ЗМиМун15 МиМп ВиЯжК50Щ 20 Тн	12 12 12 1 1 36

19	Прибиральник територій	НПАОП 0.00-3.07-09	9162 (108)	Костюм б/п берет п / черевик Рукавички б/п жилет На зовнішніх роботах взимку додаєтково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани б/п на утеплений прокладці валянки Калоші гумові на валянки	ЗМиПн ЗПн ЗМиПнСм МиМп Со Тн Тн Тн ВМи	12 12 12 1 12 36 36 48 24
20	Вантажник	НПАОП 0.00-3.07-09	9333 (72)	Костюм б/п берет черевик рукавиці б/п каска захисна На зовнішніх роботах взимку додаєтково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани б/п на утеплений прокладці шапка	ЗМи З ЗМиМун100 МиМп Тн Тн Тн	12 12 12 1 До зносу 36 36 36
21	Сторож	НПАОП 0.00-3.07-09	5169 (104)	Костюм б/п берет п / черевик На зовнішніх роботах взимку додаєтково: Куртка бавовняна на утеплений прокладці Штани б/п на утеплений прокладці чоботи	ЗМи З ЗМиМун100 ТнМи ТнМи Тн20МиСм	12 12 12 36 36 24

			шапка рукавиці	Тн ТнТхпМи	36 24
22	Електромонтажник-схемник	НПАОП 29.0-3.02-06	Костюм б/п черевики рукавички Окуляри захисні	ЗМи ЗМиМун100 ЗМи	12 12 1 До зносу
23	Варник смол та мастик	НПАОП 29.0-3.02-06	костюм Фартух прорезин. з нагрудником черевики Рукавиці Рукавиці унів. Кислотно-лужні	ЗМиТи ЗМиО ЗМиТи МиМп ЗМиОа	12 12 12 2 1 чергові
24	Випробувач проводів та кабелів	НПАОП 29.0-3.02-06	Костюм б/п черевики Рукавички б/п б Рукавиці діелектричні	ЗМи ЗМи ЗМи Эн	12 12 1 чергові
25	Майстер, начальник цеху	НПАОП 29.0-3.02-06	костюм черевики рукавички На зовнішніх роботах взимку додатково: Куртка бавовняна на утепленій прокладці	ЗТиМи ЗМи ЗТиМи	12 12 3
				Тн	36

ПРИМІТКА: Згідно з інструкцією про порядок забезпечення робітників та службовців спеціальним одягом, спеціальним інструментом та іншими засобами індивідуального захисту, в пункті 1.8 сказано, що в окремих випадках відповідно до особливостей виробництва за погодженням з профкомом та інспектором з охорони праці можна замінювати:

- = комбінезон бавовняний на костюм бавовняний або халат та навики;
- = костюм брезентовий на костюм бавовняний з вогнезахисним або водовідштовхувальним просоченням;
- = черевики на чоботи гумові та навики;
- = рукавиці комбіновані на рукавички та навики.

На інші попередбачені тимчасові роботи видавати перчатки або рукавиці комбіновані згідно службових записок інженера з охорони праці та ІПБ.

Старший інженер з охорони праці та ІПБ

О.М. Шилова

ПОГОДЖЕНО:
З заводським комітетом

Директор ПРАТ «ДЕМЗ»

Додаток № 7

ПОГОДЖЕНО
Голова профспілки ПРАТ «ДЕМЗ»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор ПРАТ «ДЕМЗ»

О.М. Кіктенко

В.П. Винокуров

ГРАФІК

роботи для працівників ПРАТ «Дослідний електромонтажний завод» при 5-ти денному робочому тижні на 2021 рік.
(40-годинний робочий тиждень, з двома вихідними днями: субота, неділя, перерва – 1 год.)

		Числа місяця																															Кількість святкових релігійних днів	П р и м і т к а
Кількість алендарних днів	Кількість робочих днів	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Кількість святкових релігійних днів	П р и м і т к а
31	19	С	В	В	8	8	7	С	8	В	В	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	В	8	8	8	В	В	8	8	10	2(1,6)
28	20	8	8	8	8	В	В	В	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	8	В	В	8	В	8	8	8	В	В	-	-	8	-	
31	22	8	8	8	8	В	В	В	С	8	8	8	В	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	В	8	8	8	В	В	8	8	8	8	1(8)
90	61	487																														26	3	
30	22	175	8	8	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	7	8	-	
31	18	144	С	В	В	8	8	8	В	С	В	В	8	8	8	В	В	8	8	8	8	В	В	8	В	8	8	8	В	В	8	8	10	3(1,2,9)
30	20	160	8	8	В	8	В	8	8	8	8	В	В	В	8	8	8	8	8	В	С	В	8	8	8	8	В	В	8	8	8	10	2(20,28)	
91	60	479																														28	5	
181	121	966																														54	8	
31	22	176	8	8	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	9	-		
31	21	167	В	8	8	8	8	В	В	8	8	8	В	8	В	В	8	8	8	8	В	В	7	С	8	8	8	В	В	8	8	10	1(24)	
30	22	176	8	8	В	8	В	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	-	
92	65	519																														27	1	
273	186	1485																														81	9	
31	20	159	8	В	8	8	8	8	В	В	В	8	8	7	С	8	В	В	8	8	8	8	В	В	8	В	8	8	8	В	В	10	1(14)	
30	22	176	8	8	8	В	В	В	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	-	
31	22	174	8	8	В	8	В	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	8	В	В	8	8	8	8	7	С	В	В	8	8	8	8	1(25)	
92	64	509																														26	2	
365	250	1994																														107	11	

- С - святкові дні;
В - вихідні дні;
- 1 січня - Новий рік;
7 січня - Різдво Христове;
8 березня - Міжнародний жіночий день;
1 травня - День праці;
2 травня - Пасха;
- 9 травня - День Перемоги;
20 червня - Трійця;
28 червня - День Конституції;
24 серпня - День Незалежності;
14 жовтня - День Хазисника України;
25 грудня - Різдво Христове

ПОГОДЖЕНО:
З заводським комітетом
Голова профспілки
О.М. Кіктенко
" 10 " 03 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ПРАТ «ДЕМЗ»
В.П. Винокуров
" 10 " 03 2021р.

ПОЛОЖЕННЯ

про застосування коефіцієнта трудової участі при розподілі заробітної плати між членами бригади ПРАТ «ДЕМЗ» на 2021 р.

1.1. Розподіл заробітної плати в бригаді за коефіцієнтом трудової участі вводитьсся адміністрацією заводу за погодженням з профспілковим комітетом та з узгодженням всіх членів бригади.

1.2. Узгодження всіх членів бригади на розподіл заробітку за коефіцієнтом трудової участі оформляється протоколом.

1.3. Рекомендований склад Ради бригади: при чисельності бригади до 20 чол. Рада бригади складається, як правило, з 5 чол., понад 20 чол., Рада обирається в складі 7 чол. До складу Ради входять бригадир (голова ради) та активні члени бригади.

1.4. Рада бригади (або збори) щомісяця на своїх засіданнях визначає кожному члену коефіцієнт трудової участі (КТУ), складає протокол, який підписується головою Ради та здається в БПтаЗ або в розрахунковий відділ для застосування КТУ при розподілі загальнобригадного заробітку.

1.5. У разі незгоди робітника з рішенням Ради бригади про встановлення йому коефіцієнта, конфлікт розбирається комісією з трудових спорів або засіданням цехового комітету профспілок за участю членів Ради бригади та робочого, який подав заяву.

1.6. Для більш точного обліку інтенсивності та якості праці також дисциплінованості робітників, бригадир (майстер) або член Ради бригади щодня визначає ступінь трудової участі. Облік оцінки трудової участі робітників ведеться в спеціальному журналі.

1.7. За керівництво бригадою бригадир отримує бригадирські. В зв'язку з недостатньою кількістю чисельності в бригадах, оплата бригадирських виплачується в розмірі 200 грн.

2. Порядок застосування коефіцієнта трудової участі.

2.1. З метою більш повного розрахунку індивідуального вкладу працівника в загальний результат діяльності бригади застосовується КТУ.

2.2. КТУ представляє собою узагальнену кількісну оцінку трудового внеску кожного робітника в залежності від індивідуальної продуктивності праці, якості роботи, суміщення професій, виконання складніших робіт, допомоги в роботі іншим членам бригади, дотримання трудової та технологічної дисципліни та т.д.

2.3. Розподіл сум зарплати між членами бригади проводиться відповідно до присвоєним робочого розряду та фактично відпрацьованого часу.

2.4. Мінімальний розмір заробітної плати будь-якого члена бригади не може бути нижче окладу за винятком невиконання норм виробітку.

2.5. Діапазон КТУ, за допомогою якого визначається ступінь участі окремих членів бригади в колективній праці, встановлюється в межах 0,5 -1,5 (мінімальний) та загальна сума КТУ повинна дорівнювати кількості членів бригади.

2.6. Середній ступінь трудової участі робітника в спільній праці оцінюється коефіцієнтом - одиниця.

Коефіцієнт дорівнює одиниці встановлюється робітникам, які протягом розрахункового періоду повністю використовували свій робочий час, проводили роботу відповідно до робочих креслень та технічних умов, не мали будь-яких зауважень в роботі з боку бригадира, майстра та не допускали жодного порушення трудової та виробничої дисципліни.

2.7. Коефіцієнт нижче одиниці встановлюється робітникам, які внаслідок браку досвіду, кваліфікації, фізичних можливостей та в зв'язку з несумлінним ставленням до праці працювали менш продуктивно, ніж їх товариші. Про розмір зниження або застосування КТУ вирішує Рада бригади.

Підставою для встановлення КТУ нижче одиниці є:

- низька продуктивність праці;
- невиконання завдання;
- несумлінне ставлення до виконаного завдання;
- порушення технологічної дисципліни;
- прогул або поява в нетверезому стані 100% позбавлення;
- низька якість виконаних робіт;
- порушення правил охорони праці;
- невиконання розпорядження майстра, бригадира та т.д.

2.8. Підставою для встановлення КТУ вище одиниці є:

- висока продуктивність праці;
- суміщення професій;
- оперативність та ініціативність при виконанні завдання;
- допомогу товаришам по роботі;
- передача досвіду низькокваліфікованим членам бригади.

Начальник БПтаЗ



Л.М. Сви́наренко

ПОГОДЖЕНО:

Голова профкому

ПРАТ «ЛЕМЗ»

О.М. Кіщенко

10 » 03

2021г.



В.П. Винокуров

«03» 03

2021г.

Комплексні заходи

що досягненню встановлених нормативів безпеки, гігієни праці в виробничому середовищі, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій та пожеж на 2021р.

Найменування заходів (робіт)	Вартість робіт (в тис.грн.)		Ефективність заходів		Терміни виконання	Відповідальний за виконання
	Асигновано	Витрачено	Планується	Досягнений результат		
2	3	4	5	6	7	8
Оновити пожежний інвентар та придбати вогнегасники	6,0 т.		Поліпшення безпеки та умов праці		II кв.	Заст.директора – Донник В.М. Головний інженер – Романченко С.В.
Провести покраску станків та агрегатів в цеху № 1	1,0 т.		Поліпшення умов праці		II кв.	Гол.інженер Романченко С.В.
Провести покраску пожежних щітів,куточків ПБ	0,5т.		Поліпшення умов праці		III кв.	Головний інженер – Романченко С.В.
Заміна рукомийників цех №1	2,0т.		Поліпшення умов праці		III кв.	Заст.директора – Донник В.М.
Забезпечити працівників підприємства спеододягом та засобами індивідуального захисту	66,8т.		Поліпшення безпеки та умов праці		По термінах протягом року	Ст.інженер з ОП Шилова О.М. Заст.директора Донник В.М.

Відремонтувати вікна в адміністративно-побудовій будівлі (АПБ)	15,0т.		Поліпшення безпеки та умов праці		По термінах протягом року	Заст. директора Донник В.М.
Відремонтувати кришу цех №1 (холодний цех)	20,0т.		Поліпшення безпеки та умов праці		По термінах протягом року	Головний інженер Романченко С.В. Заст.директора Донник В.М.
Відремонтувати кришу цех №2	30,0т.		Поліпшення безпеки та умов праці		II кв.	Головний інженер- Романченко С.В. Заст.директора Донник В.М. Нач.цеху №2 Черевик Л.О.
Провести ремонтні роботи в приміщеннях для охоронців пост№2; №3	1,0т.		Поліпшення безпеки та умов праці		По термінах протягом року	Заст. директора Донник В.М.
Замінити вікна в приміщеннях для охоронців пост №2	4,0т.		Поліпшення безпеки та умов праці		IV кв.	Заст. директора Донник В.М.
Відремонтувати плиту для опалення в приміщеннях для охоронців пост№3.	1,5т.		Поліпшення безпеки та умов праці		I кв.	Заст. директора Донник В.М.

Всього: 147,8 тис. грн.

Старший інженер з охорони праці та ТБ

О.М. Шилова

ПОГОДЖЕНО:
З заводським комітетом
Голова профспілки
О.М. Кітченко
" 10 " 03 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ПРАТ «ДЕМЗ»
В.П. Винокуров
" 10 " 03 2021р.

ПЕРЕЛІК

**професій працівників ПРАТ «ДЕМЗ», яким
передбачається видача мила (200 г/міс.).**

1. Маляр.
2. Водій автотранспортних засобів
3. Слюсар (всіх видів).
4. Прибиральник службових приміщень, прибиральник виробничого приміщення, прибиральник територій.
5. Машиніст мостового перевантажувача..
6. Електрогазозварник, електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах.
7. Верстатники (токар, фрезерувальник).
8. Слюсар-електрик з обслуговування та ремонту електроустаткування
9. Тесляр
10. Столяр-верстатник (будівельні роботи).
11. Штампувальник.
12. Пресувальник пластмас, капрону, ГТВ.
13. Слюсар-сантехник.
14. Варник смол та мастик.
15. Випробовувач проводів та кабелів.
16. Електромонтажник-схемщик.
17. Контролер якості.
18. Комірник.
19. Вантажник.
20. Майстер.
21. Місця загального користування, АБК.

ПІДСТАВИ: КЗпП України, охорона праці, стаття 165 «видача мила та знешкоджуючих засобів»

Старший інженер з охорони праці та ТБ



О.М. Шилова

ПОГОДЖЕНО:

З заводським комітетом

Голова профспілки

О.М. Кіктенко

" 10 " 03 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Директор ПРАТ «ДЕМЗ»

В.П. Винокуров

" 10 " 03 2021р.

ПЕРЕЛІК

**професій з шкідливими умовами праці, що дає право
на отримання молока по 0,5 літра в день безкоштовно.**

1. Газорізник, електрогазозварник, електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах.
2. Пресувальники, що працюють на виготовленні пластмас з капрону, ГТВ.
3. Маляр.
4. Прибиральник службових приміщень, прибиральник виробничого приміщення.
5. Слюсар-сантехнік (при виконанні робіт з каналізацій – фекальних).
6. Варник смол та мастик.
7. Випробовувач проводів та кабелів.

ПРИМІТКА: Молоко видається робітникам та службовцям в дні фактичного виконання ними робіт з шкідливими умовами праці, якщо вони за нарядами та графіками виходів були зайняті на цих роботах не менше половини робочої зміни.

ПІДСТАВИ: КЗпП України, охорона праці, стаття 166 «видача молока та лікувально-профілактичного харчування».

Старший інженер з охорони праці та ТБ



О.М. Шилова

ПОГОДЖЕНО
З заводським комітетом
Голова профспілки
О.М. Кіктенко
" 10 " 03 2021р.



ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ПРАТ «ДЕМЗ»
В.П. Винокуров
" 10 " 03 2021р.



ПОЛОЖЕННЯ про оплату праці ПРАТ «ДЕМЗ» на 2021 р.

Це положення розроблено на основі кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та інших законодавчих, нормативних актів України з питань оплати праці на підприємстві, генеральної та галузевої тарифної угоди.

Організація оплати праці на підприємстві спрямована на забезпечення оплати кожного працівника за працю в залежності від складності та умов виконуваної роботи, його професійно-ділових якостей, результатів його роботи та господарської діяльності підприємства.

Положення визначає порядок оплати праці та включає в себе систему організації оплати праці працівників підприємства в т.ч.: керівників, фахівців, службовців і робітників.

Положення поширюється на робітників-відрядників, робітників з погодинною оплатою праці, на постійних, тимчасових працівників, а також працівників, які працюють за сумісництвом.

На підприємстві застосовуються такі системи оплати праці:

- відрядна – для робітників-відрядників, зайнятих на основному виробництві (застосовуються оклади при виконанні нормованих завдань), основа – наряд-завдання.

- погодинна – для робітників з погодинною оплатою праці, зайнятих на обслуговуванні основного виробництва.

Оплата за працю проводиться з урахуванням кваліфікації працівника та складності виконуваних робіт.

При перевиконанні нормованих завдань - нараховується прироби́ток.

Праця робітників не може бути нижче прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на:

01.01.2021 р. — 2270,00 грн. (13-66)

01.07.2021 р. — 2379,00 грн. (14-32)

01.12.2021 р. — 2481,00 грн. (14-93)

Розмір заробітної плати за повністю виконану місячну норму робочого часу не може бути нижче розміру мінімальної заробітної плати (проводиться доплата до мінімальної заробітної плати).

Мінімальна заробітна плата не застосовується як розрахункова величина, вона застосовується в розмірі прожиткового мінімуму для працюючих.

До рівня мінімальної заробітної плати в суму включається:

1. Основна зарплата, зокрема у вигляді окладів.
2. Доплати та надбавки до окладів за:
 - суміщення професій (посад);
 - розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
 - виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
 - інтенсивність праці;
 - керівництво бригадою;
 - високу професійну майстерність;
 - високі досягнення у праці;
 - виконання особливо важливих робіт на певний термін;
 - за роботу в святкові та вихідні дні, тощо.
3. Винагороди за підсумками роботи за рік.

До рівня мінімальної заробітної плати в суму не включається:

1. Виплати, прямо зазначені в ст. 3 Закону про оплату праці:
 - доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я (до таких виплат, перш за все, відносять доплату за роботу у шкідливих умовах праці за умовами атестації робочого місця);
 - доплата за роботу в нічний час;
 - доплата за роботу в надурочний час;
 - надбавка за роз'їзний характер роботи;
 - премії до ювілейних та святкових дат.
2. Виплати, нараховані за невідпрацьований час:
 - відпускні (компенсація за невикористану відпустку);
 - лікарняні, декретні;
 - оплата простою;
 - оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час;
 - оплата курсів підвищення кваліфікації виходячи з середньої зарплати.
 - матеріальна допомога (на оздоровлення, для вирішення соціально-побутових питань);
 - сума вихідної допомоги при припиненні трудового договору.
4. Інші виплати:
 - індексація зарплати;
 - зарплата на роботі за внутрішнім сумісництвом (підсумовувати зарплату за основним місцем роботи з зарплатою на роботі за сумісництвом, в тому числі і внутрішньому, не треба. Вимога про доплату до рівня мінімальної заробітної плати слід виконувати окремо за основним місцем роботи і окремо на роботі за сумісництвом).

Система оплати праці керівників, фахівців та службовців включає в себе такі форми:

а) штатний розклад з посадовими окладами, встановленими відповідно до посадових інструкцій і кваліфікацією фахівця.

б) оплата праці керівників підрозділів, відділів та служб проводиться відповідно до посадових окладів.

в) доплати керівникам, фахівцям і службовцям встановлюються за високий професіоналізм, особливі умови праці, трудові успіхи та інтенсивність граничними розмірами не обмежені при наявності фінансової можливості.

Заробітна плата може змінюватися в залежності від зміни мінімальної заробітної плати, зміною структурної схеми управління. Зміна штатного розкладу оформляється наказом по заводу за підписом директора.

1. Відрядна система оплати праці.

1.1. Праця робітників-відрядників, зайнятих у виробничих цехах та ділянках основного виробництва, оплачується виходячи з встановлених окладів.

1.2. При виконанні та перевиконанні нормованих завдань нараховується додаткова заробітна плата (надбавка, приробіток) від 10% до 100% від окладу.

1.3. При бригадній формі організації праці розподіл заробітної плати між членами бригади може бути проведений за коефіцієнтом трудової участі.

1.4. Заробітна плата всіх категорій працівників виплачується за рахунок фонду заробітної плати.

1.5. Підставою для нарахування заробітної плати є табель обліку робочого часу, нормоване завдання (наряд).

При невиконанні нормованих завдань, сума заробітної плати зменшується на 50%.

Начальник БПтаЗ



Л.М. Свинаренко

ПОГОДЖЕНО:
З заводським комітетом
Голова профспілки
О.М. Кіктенко
"10" 03 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ПРАТ «ДЕМЗ»
В.П. Винокуров
"10" 03 2021р.

ПЕРЕЛІК

доплат та надбавок до окладів працівників ПРАТ «ДЕМЗ» на 2021 рік.

ДОПЛАТИ

	Найменування доплат	Розмір доплат
1.	За роботу в нічний час	До 20% годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в цей час. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку
2.	На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20%.
3.	За керівництво бригадою	Доплата бригадиру в розмірі 200 грн.
4.	За роботу у важких та шкідливих умовах праці	Електрогазозварник, електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах, варник смол та мастик, маляр, пресувальник ГТВ – 8% - оклади розраховані з урахуванням шкідливості.
5.	За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються в межах економії за посадовими окладами звільнених працівників, а також за умови неуконплектації працівників проти нормативної чисельності.
6.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100% посадового окладу відсутнього працівника.

НАДБАВКИ

	Найменування надбавок	Розмір доплат
1.	За високу професійну майстерність	До 100% встановленого окладу.
2.	За високі досягнення у праці	До 100% встановленого окладу керівника, фахівця, службовця та професіоналів.
3.	За особливо важливе завдання на певний період	Залежно від роботи, визначається керівником

Начальник БПтаЗ



Л.М. Свинаренко

ПОГОДЖЕНО:
З заводським комітетом
Голова профспілки
О.М. Кістенко
" 10 " 03 2021р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Директор ПРАТ «ДЕМЗ»
В.П. Винокуров
" 10 " 03 2021р.

ПОЛОЖЕННЯ **про преміювання робітників, керівників, фахівців та службовців** **ПРАТ «Дослідний електромонтажний завод»** **за виконання особливо важливих виробничих завдань.**

1. Форми та системи заробітної плати забезпечують оплату праці в звичайних нормальних умовах. Однак в процесі виробництва можуть складатися обставини, в силу яких виконання окремих конкретних завдань набуває особливого значення для виконання плану по заводу. Нерідко виникають умови, що порушують або змінюються нормальний хід виробничого процесу. У всіх випадках виникає необхідність додаткового стимулювання окремих ділянок виробництва. З одного боку це забезпечує розширення прав та самодіяльності керівників, дозволяючи їм оперативно, гнучко вирішувати дуже важливі виробничі завдання, з іншого боку, заохочення працівників, що відрізнялися, сприяє підвищенню активності та розвитку ініціативи працівників заводу.

2. До числа особливо важливих завдань відносяться:

- 2.1. Дострокове та якісне виконання робіт по ремонту, відновленню механізмів технологічного обладнання з аварійного стану.
 - 2.2. Оперативне виконання завдань по комплектації виробами, конструкціями пускових та інших важливих об'єктів будівництва в стислі терміни.
 - 2.3. Виконання позапланових виробничих завдань та термінових робіт із забезпечення безпечних умов роботи.
 - 2.4. Якісно та в термін виконання робіт по ремонту даху цехів, будівель заводу.
 - 2.5. Виконання термінових завдань, пов'язаних з підйомом сільськогосподарського виробництва.
 - 2.6. Розміри премії за виконання ОВЗ встановлюється в абсолютній сумі при видачі завдань із зазначенням терміну виконання завдання, кола премійованих.
 - Все повинно бути оформлено наказом по заводу, а виконання завдань згідно з оформленими відповідних документів.
 - 2.7. Розмір премії, що виплачується одному працівнику, повинен визначатися в кожному конкретному випадку в залежності від ступеня важливості завдання, терміновості його виконання та інших умов.
- Виплати здійснюються із фонду заробітної плати.

Начальник БПтаЗ

Свинаренко Л.М.



ПОЛОЖЕННЯ

про виплату додаткової заробітної плати (надбавок, приробітку) працівникам ПРАТ «Дослідний електромонтажний завод»

1.1. Положення вводиться з метою підвищення стимулюючого впливу, додаткової заробітної плати на виконання якісних завдань за обсягами товарної продукції, виконання норм виробітку, зниження собівартості продукції, поліпшення кінцевих результатів роботи колективу, закріплення кадрів на заводі.

Додаткова заробітна плата виплачується виходячи з фінансових можливостей підприємства з фонду заробітної плати, враховується виконання зобов'язань за всіма показниками.

ПОРЯДОК НАРАХУВАННЯ.

Додаткова заробітна плата (надбавка, приробіток) виплачується в межах фонду оплати праці та регулюється обмеженнями, що впливають з розрахунків, пов'язаних з базовим фондом оплати праці. Нарахування проводяться в кожному окремому випадку в залежності від фінансового становища підприємства.

Кожному працівнику додаткова заробітна плата (надбавка, приробіток) нараховується виходячи з його окладу в % відношенні на розсуд директора заводу, начальників цехів, відділів, служб, та не обмежується максимальними та мінімальними розмірами в залежності від загальної суми додаткової зарплати.

Начальник БПтаЗ

Свинаренко Л.М.



ПЕРЕЛІК
недоліків, заохочень при нарахуванні
додаткової заробітної плати (приробітку).

Зниження приробітку (додаткової заробітної плати):

1. Низька продуктивна праця.
2. Невиконання завдань.
3. Несумлінне ставлення до виконаного завдання.
4. Порушення технологічної дисципліни.
5. Прогул або поява в нетверезому стані – 100 %.
6. Низька якість виконаних робіт.
7. Порушення правил охорони праці.
 - 1) за 1 порушення – попередження;
 - 2) за 2 порушення – зниження на 10% з порушника та керівника підрозділу;
 - 3) за 3 порушення – зниження на 25% з порушника та керівника підрозділу;
 - 4) за 3 порушення – зниження на 50% з порушника та керівника підрозділу;
 - 5) за 4 порушення – звільнення.
8. Невиконання розпоряджень майстра, начальника цеху, відділу.
9. Наявність претензій, які спричинили штрафи.

Підвищення приробітку (додаткової заробітної плати):

1. Висока продуктивність праці.
2. Суміщення професії.
3. Оперативність та ініціативність при виконанні завдань
4. Допомога товаришу по роботі.
5. Передача досвіду низько кваліфікованим робітникам.

Начальник БПтаЗ

Свинаренко Л.М.



Прокурсовано
те
прокурсовано

43 /

аррок тм

стор

енко



від 20.04.2021 № 1055
на № _____ від _____

Директору
ПрАТ «Дослідний
електромонтажний завод»
Володимиру ВІНОКУРОВУ

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» (зі змінами) відділом соціального захисту населення виконавчого комітету Слобожанської селищної ради зареєстровано колективний договір Вашої установи за № 16 від 19 квітня 2021 року.

Слобожанський селищний голова



Дмитро ДІХТЯР

Олена Халіна 52712

